

*Сімутіна Я. В.,  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник відділу проблем цивільного,  
трудового та підприємницького права  
Інституту держави і права імені В. М. Корецького  
Національної академії наук України*

## МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРОФСПІЛКИ В КОНТЕКСТІ ПРИНЦИПУ ЗАБОРОНИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВАМИ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню юридичних фактів, що зумовлюють виникнення правосуб'єктності профспілки. Основна увага автора сконцентрована на проблемах, що виникають у правозастосуванні у зв'язку з відсутністю чіткої законодавчої регламентації порядку взаємодії новоствореної профспілки та роботодавця, зокрема, строку та способу, в який профспілка повинна повідомити роботодавця про те, що вона створена. Обґрунтовано висновок про те, що повідомлення роботодавця про створення та початок діяльності профспілки є необхідним для належної реалізації ним обов'язків та гарантій, передбачених законодавством для працівників – членів профспілки.

**Ключові слова:** професійна спілка, роботодавець, юридичний факт, правосуб'єктність, заборона зловживання правами.

**Постановка проблеми.** В останні роки у науці трудового права неодноразово наголошувалося на необхідності законодавчого закріплення заборони зловживання правами суб'єктами трудових правовідносин. Проте на даний час у законодавстві про працю ані принцип неприпустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний із ним принцип добросовісності та його критерії так і не знайшли відображення. При цьому, при вирішенні таких трудових спорів судами мають місце непоодинокі випадки використання за аналогією норм цивільного законодавства. Відсутність законодавчо закріплених принципів у трудовому законодавстві, про які йдеться, хоча і породжує судову практику, досі не викликало належної уваги та реакції з боку законодавця на необхідність розробки ефективних заходів захисту сторін трудових правовідносин від зловживання правом та розвитку принципу добросовісного здійснення трудових прав.

Доволі часто недобросовісна поведінка та зловживання правами на практиці мають місце не тільки з боку працівника чи роботодавця, а й зустрічаються також і при веденні колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів, при створенні профспілок та у процесі їхньої діяльності. Останнє питання варто розглянути більш ґрунтовно з огляду на те, що проблема зловживання правом профспілками при їх створенні та у процесі діяльності набуває все більшої актуальності. Причиною цьому є наявність прогалин у чинному законодавстві про працю, зокрема, відсутність чітко визначеного строку, в який профспілка повинна повідомити роботодавця про те, що вона створена і діє на підприємстві; не встановлені порядок і процедура скорочення чисельності штату або працівників, якщо профспілка була створена після того, як працівникам вручили повідомлення про скорочення, не встановлені строки

повідомлення про те, що працівник став членом профспілки; не визначено форму, в якій працівник повинен повідомляти про своє членство у профспілці (усно, письмово) тощо.

**Метою статті** є визначення юридичних фактів, із настанням яких пов'язується набуття профспілкою прав та обов'язків, а також виникнення у працівників, членів профспілки, прав та гарантій, передбачених законодавством.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дослідженню юридичних фактів, із настанням яких професійна спілка виникає як суб'єкт трудового права, присвячено увагу в юридичній літературі, зокрема, в публікаціях В.Л. Костюка, С. Сільченка, Ю. М. Грішиної, Н. Д. Гетьманцевої та ін. Так, на думку Ю.М. Грішиної, слід розмежовувати цивільну і трудову правосуб'єктність професійної спілки, оскільки профспілка одночасно виступає суб'єктом як галузі трудового, так і цивільного права [1, с. 71].

В. Л. Костюк під трудовою правосуб'єктністю професійної спілки розуміє визначену нормами трудового права правову властивість професійної спілки мати, здійснювати (реалізовувати, набувати, виконувати) трудові повноваження та пов'язані із ними трудові права і обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [2].

Водночас професійна спілка як юридична особа є суб'єктом цивільного права. А відповідно до п. 4 ст. 91 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) цивільна правоздатність юридичної особи виникає з моменту її створення і припиняється з дня внесення до Єдиного державного реєстру запису про її припинення. Пункт 4 ст. 87 ЦК України вказує на те, що юридична особа вважається створеною з дня її державної реєстрації [3]. Тобто цивільна правоздатність та дієздатність у юридичної особи виникає з моменту державної реєстрації.

Однак професійна спілка має певні особливості порівняно з іншими юридичними особами. Виходячи з положень ст. 36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів [4]. Проте у самому Законі не регламентовано процедуру створення профспілки та не визначено мінімальної кількості працівників, необхідної для її створення. У ст. 16 йдеться лише про легалізацію профспілок. Зокрема, вказується, що «профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу».

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви

додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними статтею 11 цього Закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу.

Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця.

Створення профспілки означає проведення установчих зборів, на яких затверджується її статут» [4].

Із наведених норм випливає, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу, і роботодавець не має права вимагати легалізації профспілки, яка може бути проведена будь-коли і має на меті лише підтвердити статус профспілки (первинна, місцева, обласна, регіональна, республіканська, всеукраїнська).

Останнє твердження знайшло відображення у Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року «положення ст. 16 Закону в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності, створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають ч. 3 ст. 36 Конституції України» [5].

У Примірному положенні про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України, затвердженому постановою Президії Ради ФПУ від 15 листопада 2000 року № П-30-7 (далі – Положення) передбачено, що первинна профспілкова організація створюється відповідно до статуту профспілки за наявності не менше трьох осіб, які виявили бажання утворити первинну профспілкову організацію. Рішення про створення первинної профспілкової організації приймається зборами (конференцією) членів профспілки або осіб, які бажають утворити організацію. Одночасно приймається рішення про входження до певної профспілки. Про прийняте рішення повідомляється виборному органу відповідної територіальної організації профспілки, а там де її немає – центральному органу профспілки (п.п. 1.2-1.3 Положення) [6].

Таким чином, оскільки професійна спілка вважається створеною з моменту проведення установчих зборів та затвердження статуту, це дає підстави стверджувати, що правосуб'єктності вона набуває саме з цього моменту, а не з моменту державної

реєстрації профспілки як юридичної особи, як це передбачено у ЦК України. Підставою для такого твердження є те, що відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок. У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу, легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу. Тому, виходячи з положень Закону, основним юридичним фактом, з яким пов'язується виникнення правосуб'єктності профспілки, є факт проведення установчих зборів та затвердження статуту.

Водночас утворення профспілки на підприємстві, в установі, організації зумовлює виникнення у працівників, які увійшли до складу її членів, цілого ряду гарантій, яких повинен дотримуватися роботодавець. Наприклад, Кодекс законів про працю України передбачає випадки звільнення працівника з роботи, коли необхідно отримати попередній дозвіл профспілкового органу (ст. 43), зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 41 Закону) тощо. Відповідно роботодавець для організації співпраці з профспілкою повинен бути належним чином повідомлений про її створення.

Проте, чинне законодавство питанню налагодження взаємодії новоствореної профспілки з роботодавцем майже не приділяє уваги. Зокрема, у ч. 7 ст. 16 Закону закріплено лише, що первинні профспілкові організації також письмово повідомляють роботодавця про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки.

Отже, істотною проблемою при застосуванні наведених норм є відсутність у законодавстві чіткого порядку повідомлення роботодавця про створення профспілки та обов'язку останньої надавати для ознайомлення статут, протокол установчих зборів, на підставі яких було створено профспілку.

Роботодавцеві необхідно знати персональний склад виборного органу профспілки, а також загальну кількість і склад працівників підприємства, що є її членами. Без цих даних роботодавець не матиме можливості виконувати вимоги закону щодо забезпечення прав профспілки та її членів.

Згідно із ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Таким чином, належне повідомлення роботодавця про створення та початок діяльності профспілки є необхідним для того, щоб роботодавець зі свого боку міг пересвідчитися у створенні профспілки саме його працівниками, знав, яку інформацію та щодо яких працівників він повинен надавати на запит цієї профспілки у передбачених законом випадках тощо, тобто належним чином міг реалізувати обов'язки, покладені на нього законодавством.

Виходячи з положень ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», сторонами якого згідно з абз. 5 ст. 4 на локальному рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації та сторона роботодавця, соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домов-

леностей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень із питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом [7].

Отже, на етапі становлення відносин соціального діалогу між роботодавцем і первинною профспілкою на підприємстві, роботодавцю потрібна інформація і документи про статус профспілки, її членів, склад виборного органу, порядок прийняття таким органом рішень тощо.

У зв'язку з цим, момент виникнення у працівників – членів профспілки прав та гарантій, передбачених законодавством, слід пов'язувати не тільки з моментом утворення такої профспілки, а й з моментом, коли до відома роботодавця цей факт був належним чином доведений. Якщо роботодавцю не були надані для ознайомлення документи про створення профспілки, він може попросити надати їх для ознайомлення на підставі ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій зазначено, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Невиконання роботодавцем вимог профспілки внаслідок відсутності необхідної інформації (за умови, що роботодавець вжив заходів для її отримання), зумовленої недобросовісними діями профспілки, не може вважатися порушенням чинного законодавства з боку роботодавця.

Серед гарантій діяльності профспілок та реалізації прав її членів, яких повинен дотримуватись роботодавець, у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено інформування профспілкової організації та проведення з нею консультацій щодо запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру. Так, у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Проте, з огляду на вище викладені аргументи, якщо рішення роботодавця щодо проведення змін в організації виробництва і праці, що мають наслідком скорочення чисельності або штату працівників, були ним прийняті до моменту створення профспілки, або після її створення, але до моменту отримання роботодавцем інформації, в тому числі, копій відповідних документів щодо її створення, вони вважаються такими, що прийняті з дотриманням вимог законодавства про працю і не підлягають скасуванню чи перегляду.

**Висновок.** З огляду на викладене вище, виникнення у новоствореної первинної профспілкової організації, а також у працівників підприємства, які вступили до такої первинної профспілкової організації та/або увійшли до керівного складу її виборного органу, прав та гарантій, передбачених стаття-

ми 43, 49-4, 246, 252 КЗпП України, статтями 19, 22, 39, 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зумовлене не тільки фактом створення такої профспілкової організації, але й безпосередньо пов'язане з моментом належного повідомлення роботодавця про цей факт та надання відповідних підтверджуючих документів.

Недосконалість існуючих правових норм та механізмів призводить до ситуацій, коли у суб'єкта виникає можливість зловживати своїм правом. Прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на профспілкову організацію обов'язків, які прямо не закріплені у законодавстві, створюють передумови для неоднозначного тлумачення норм не тільки працівниками та роботодавцями, але й судами. У зв'язку з цим, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» потребує внесення відповідних доповнень, які дозволять заповнити перелічені вище прогалини та унеможливають зловживання профспілками своїми правами у процесі їх створення й діяльності.

### Література:

1. Грішина Ю.М. Проблемні аспекти визначення правоздатності професійних спілок / Ю.М. Грішина // Jurnalul juridic național: teorie și practică. – Octombrie. 2015. – С. 71-74. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/5/part\\_1/15.pdf](http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/5/part_1/15.pdf).
2. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості / В.Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2(4). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року № 11-рп/2000. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-00>.
6. Примірне положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України, затверджене постановою Президії Ради ФПУ від 15 листопада 2000 року № П-30-7. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/postanovi-prezidiji-fpu>.
7. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

### Симутіна Я. В. Момент виникнення правосуб'єктності профсоюзу в контексті принципу заперета зловживання правами

**Анотація.** Стаття посвячена дослідженню юридических фактів, на основаних котрих виникает правосуб'єктность профсоюзу. Основное внимание автора сконцентрировано на проблемах, возникающих при правоприменении в связи с отсутствием четкой законодательной регламентации порядка взаимодействия новосозданной профсоюзной организации и работодателя, в частности, срока и способа, в которые профсоюз обязан уведомить работодателя о своем создании. Обоснован вывод о том, что уведомления работодателя о создании и начале деятельности профсоюзной организации является необходимым

для надлежащей реализации им обязанностей и гарантий, предусмотренных законодательством для работников – членов профсоюза.

**Ключевые слова:** профессиональный союз, работодатель, юридический факт, правосубъектность, запрет злоупотребления правами.

**Simutina Ya. The moment when the union’s legal capacity begins in the context of the prohibition of right abuse**

**Summary.** The article is devoted to the study of legal facts, based on which the legal personality of the trade union

arises. The author focuses on the problems that arise in the enforcement of law due to the lack of clear legislative regulation of the interaction of the new trade union organization and the employer, in particular, the time and manner, in which the trade union is obliged to notify the employer of its creation. The results suggest that the notification of the employer about the establishment and the beginning of the activity of the trade union organization is necessary for the proper implementation of the duties and guarantees, provided for by the legislation for the workers-members of the trade union.

**Key words:** trade union, employer, legal fact, legal capacity, prohibition of rights abuse.